Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

AFFAIRES SOCIALES & FORMATION PROFESSIONNELLE

Date : 30/01/13
N° Affaires sociales : 09.13

EGALITE PROFESSIONNELLE : RENFORCEMENT DES OBLIGATIONS

Par circulaire des Affaires sociales n° 34.11 du 18/10/11, nous vous informions, que depuis le **1er janvier 2012**, les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent être couvertes par un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou, à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

En l'absence d'un tel accord ou plan, ces entreprises sont **redevables** d'une **pénalité** dont le montant est fixé par la Direccte et pouvant aller jusqu'à **1 % de la masse salariale**.

L'article 6 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (publiée au Journal Officiel du 27 octobre) apporte quelques modifications en matière de formalités.

Par ailleurs, un **décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012** (publié au Journal Officiel du 19 décembre) renforce le contenu des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle. Il augmente le nombre de domaines d'action qui doivent être abordés dans l'accord ou le plan et rend obligatoire celui de la rémunération.

Le présent décret précise également que la synthèse du plan d'action, qui doit être portée à la connaissance des salariés, doit comprendre des indicateurs par catégories professionnelles.

Enfin, une circulaire DGT n° 1 du 18 janvier 2013 précise les modalités d'application de ces mesures législatives et règlementaires.

Nous vous présentons ci-après les nouvelles dispositions instaurées par ces textes.

I - LES NOUVELLES FORMALITÉS

A partir du 1er janvier 2013, les règles suivantes devront être respectées :

1°) Priorité à la négociation collective :

Afin de privilégier la négociation collective, les **entreprises d'au moins 300 salariés** devront attester, le défaut d'accord d'entreprise par un **procès-verbal de désaccord**.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur ne peut recourir à l'élaboration d'un plan d'action pour s'exonérer de la pénalité financière **qu'en cas d'échec** des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce défaut d'accord doit être attesté par un **procès-verbal de désaccord**.

En d'autres termes, l'employeur devra, désormais, **dans un premier temps**, **engager des négociations** en vue de conclure un accord collectif et, ce n'est qu'en cas d'échec des négociations, approuvé par un PV, qu'il pourra s'orienter vers l'élaboration unilatéralement d'un plan d'action.

2°) Dépôt des plans d'action :

Afin d'assurer une meilleure information des services de l'Etat, les employeurs devront désormais **déposer le plan d'action auprès de l'autorité administrative** dans les conditions de droit commun prévues pour les conventions et accords collectifs, c'est-à-dire auprès de la **Direccte**, en **deux exemplaires**, dont :

- une version sur support papier, signée des parties,
- et une version sur support électronique.

Ils devront également transmettre un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Cette formalité entre en vigueur au 1er janvier 2013. Dans le cadre de sa circulaire du 18 janvier 2013, la Direction Générale du Travail (DGT) précise que cette obligation de dépôt s'applique pour tous les nouveaux plans d'action mais **également** pour ceux qui ont été mis en place depuis le 1er janvier 2012 et en cours à la date de publication du décret du 18 décembre 2012 (soit le 19 décembre 2012).

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la circulaire DGT indique que les plans d'action doivent être déposés **accompagnés** :

- d'un **procès-verbal de désaccord** attestant de l'échec de la négociation
- **ou d'un procès-verbal de carence** de premier tour attestant de l'impossibilité d'engager des négociations lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné.

La présente circulaire prévoit, cependant, que les entreprises **couvertes** par un plan d'action en cours au 19 décembre 2012 **ne sont pas concernées** par cette obligation.

Attention, la DGT demande aux Direccte d'être particulièrement vigilantes sur le dépôt des plans d'action par les grandes entreprises : un plan d'action **déposé sans procès-verbal de désaccord** ne sera **pas recevable** pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Jusqu'alors, les plans d'action ne faisaient l'objet d'aucune formalité en matière de dépôt. Seuls les accords collectifs étaient soumis à cette procédure.

II - LES DOMAINES D'ACTION

Jusqu'à présent, les objectifs prévus dans l'accord collectif ou le plan d'action devaient porter sur un nombre minimal de domaines d'action définis par les articles L 2323-47 et L 2323-57 du code du travail. Pour rappel, les domaines d'action (au nombre de 8) sont les suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, les entreprises de **moins de 300 salariés** devaient aborder au moins **2** de ces domaines d'action et les entreprises de **300 salariés et plus** au moins **3** de ces domaines**.**

Désormais, le nombre minimal de domaines d'action est **porté** :

- de 2 à **3** pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- de 3 à **4** pour les entreprises de 300 salariés et plus.

La **rémunération effective** est, dorénavant, **obligatoirement** comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

Le décret du 18 décembre 2012 précise que pour les accords collectifs ou les plans d'action en vigueur à la date de publication du décret (soit le 19 décembre 2012), ces nouvelles dispositions seront applicables lors de leur renouvellement et au plus tard :

- 3 ans après leur conclusion pour les accords à durée indéterminée ;
- 1 an après leur mise en place pour les plans d'action.

Dans sa circulaire du 18 janvier 2013, la DGT ajoute que les entreprises peuvent bien sûr à tout moment ouvrir des négociations pour intégrer ces nouveaux domaines dans l'accord déjà conclu.

III – LA SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION

Rappelons que lorsque l'employeur élabore un plan d'action, à défaut d'accord collectif, celui-ci doit faire l'objet, chaque année, d'une synthèse portée à la connaissance des salariés, notamment par voie d'affichage.
Cette synthèse doit comprendre au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen,
- à la durée moyenne entre deux promotions,
- et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles

Désormais, le décret susvisé impose que ces **indicateurs** soient définis par **catégories professionnelles** (et non plus de manière globale).

La circulaire susvisée de la DGT précise que la production d'un rapport de situation comparée **n'exonère pas** de la **pénalité** l'employeur non couvert par un accord collectif ou un plan d'action.

Enfin, nous vous informons qu'un nouveau site internet dédié à l'égalité professionnelle a été élaboré par les pouvoirs publics : http://www.ega-pro.fr/

Sur ce site, les PME pourront y trouver un mode d'emploi de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes afin notamment de les aider à passer à l'action.